



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

EMPLOYEE'S BENEFITS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Lucie Šustrová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

BRNO 2017

Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav financí
Studentka: **Lucie Šustrová**
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Účetnictví a daně
Vedoucí práce: **Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.**
Akademický rok: 2016/17

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

Zaměstnanecké benefity

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce potřebná pro vymezení zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu

Analýza systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti, zhodnocení současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem je vymezit a popsat zaměstnanecké benefity z účetního a daňového pohledu u zaměstnavatele. Dále je pak potřeba formulovat návrhy na změny, vyhodnocení nákladů na zavedení změn a předpokládaných přínosů.

Základní literární prameny:

ARMSTRONG, Michael. Armstrong's handbook of management and leadership: a guide to managing for results. 2nd ed. Philadelphia: Kogan Page, 2009. ISBN 978-07-4945-417-2.

KRBEČKOVÁ, M. a J. PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 4. aktualizované vyd. Olomouc: Anag, 2014. 183 s. ISBN 978-80-7263-865-9.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 199 s. ISBN 978-807-4780-004.

PELC, V. Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Praha: LEGES, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

ŠIKÝŘ, M. Personalistika pro manažery a personalisty. Praha: Grada, 2012. 207 s. ISBN 978-80-2-7-4151-2.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2016/17

V Brně dne 28.2.2017

L. S.

prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.
ředitel

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá charakteristikou zaměstnaneckých benefitů s ohledem na účetní a daňové aspekty dle současné právní úpravy. Záměrem práce je analyzovat současný systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Na základě dotazníkového šetření zjišťuje spokojenost zaměstnanců se současným systémem zaměstnaneckých benefitů. Ke spokojenosti zaměstnanců navrhuje změny a předpokládané přínosy.

Abstract

The bachelor thesis deals with characteristics of employee's benefits with respect to the accounting and tax aspects according to the current law. The aim of this thesis is to analyze the current system of employee's benefits in the selected company. Based on the questionnaire survey it identifies the satisfaction of employees with the current system of employee's benefits. To make employees satisfaction it suggests changes and described supposed contributions.

Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, motivace, zaměstnanec, zaměstnavatel, účetní hledisko, daňové hledisko

Key words

employee's benefits, motivation, employee, employer, accounting aspects, tax aspects

Bibliografická citace

ŠUSTROVÁ, L. *Zaměstnanecké benefity*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2017. 65 s. Vedoucí bakalářské práce Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 31. května 2017

.....

podpis studenta

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní Ing. Zuzaně Křížové, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, cenné rady a připomínky při psaní této práce. Děkuji také společnosti NTS Prometal Machining s.r.o. za ochotu při spolupráci a poskytnutí informací, zejména celému kolektivu na finančním oddělení společnosti.

OBSAH

| | |
|---|----|
| ÚVOD..... | 11 |
| 1 CÍLE A METODIKA PRÁCE | 12 |
| 2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE | 13 |
| 2.1 Motivace | 13 |
| 2.1.1 Proces motivace | 13 |
| 2.1.2 Typy motivace | 15 |
| 2.1.3 Teorie instrumentality | 15 |
| 2.1.4 Maslowova teorie potřeb | 15 |
| 2.2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů..... | 17 |
| 2.2.1 Význam benefitů..... | 17 |
| 2.2.2 Členění benefitů..... | 18 |
| 2.2.3 Poskytování benefitů..... | 19 |
| 2.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů..... | 21 |
| 2.3.1 Z hlediska zákoníku práce | 21 |
| 2.3.2 Z hlediska zákona o daních z příjmů | 22 |
| 2.3.3 Z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění..... | 22 |
| 2.4 Účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů | 23 |
| 2.4.1 Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) | 23 |
| 2.4.2 Sociální fond | 26 |
| 2.4.3 Účtování na vrub nákladů | 27 |
| 2.5 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů | 29 |

| | |
|---|-----------|
| 2.5.1 Daňový režim na straně zaměstnance | 29 |
| 2.5.2 Daňový režim na straně zaměstnavatele | 30 |
| 2.5.3 Daňové řešení vybraných benefitů | 30 |
| 2.6 Zaměstnanecké benefity v roce 2015..... | 32 |
| 3 ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI NTS PROMETAL MACHINING, S.R.O..... | 34 |
| 3.1 O společnosti NTS Prometal Machining, s.r.o. | 34 |
| 3.1.1 Historie společnosti..... | 34 |
| 3.1.2 Předmět podnikání | 35 |
| 3.1.3 Organizační schéma společnosti | 35 |
| 3.1.4 Zákazníci společnosti..... | 36 |
| 3.1.5 Ekonomické ukazatele | 36 |
| 3.2 SWOT analýza společnosti NTS Prometal Machining..... | 38 |
| 3.3 Zaměstnanecké benefity ve společnosti..... | 39 |
| 3.4 Dotazníkové šetření | 44 |
| 4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ | 52 |
| 4.1 Návrh na změnu hodnoty stravenek..... | 52 |
| 4.2 Rozšíření nabídky benefitů | 55 |
| ZÁVĚR | 57 |
| SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ | 59 |
| SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ | 61 |
| SEZNAM GRAFŮ | 62 |

| | |
|----------------------|----|
| SEZNAM OBRÁZKŮ | 63 |
| SEZNAM TABULEK | 64 |
| SEZNAM PŘÍLOH..... | 65 |

ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá charakteristikou zaměstnaneckých benefitů. Základem každého podniku jsou lidské zdroje neboli zaměstnanci. Aby zaměstnanci byli správně motivováni, jsou za vykonanou práci náležitě odměněni. Ne vždy postačí odměna ve formě mzdy, a proto využívají podniky jako další nástroj motivace zaměstnanecké benefity. Zaměstnaneckých benefitů existuje celá řada. Nabídka benefitů se v podnicích liší, poskytování zaměstnaneckých výhod je ovlivněno mnoha faktory. Záleží na ekonomické situaci podniku, velikosti podniku, ale také i na tradici.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů může být pro všechny zaměstnance v podniku stejné, můžou se také lišit podle pracovního postavení v podniku nebo počtu odpracovaných let. Podnik by měl mít vhodně sestavený systém odměňování formou zaměstnaneckých benefitů, tak aby byli všichni zaměstnanci správně motivováni a spokojeni. Dále by měl podnik při poskytování benefitů zohledňovat nákladovost, ale také účetní a daňová hlediska.

Bakalářská práce je rozdělena do čtyř částí. První, teoretická část se zabývá motivací, charakteristikou, členěním a poskytováním zaměstnaneckých benefitů podle aktuální právní legislativy České republiky.

Druhá část práce navazuje na teoretická východiska, kde se zabývá daňovými a účetními aspekty vybraných zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

Třetí, analytická část popisuje vybranou společnost NTS Prometal Machining, s.r.o. Její historii, předmět podnikání a vybrané ekonomické ukazatele. Dále analyzuje současný systém poskytování zaměstnaneckých benefitů v dané společnosti. Pomocí dotazníkového šetření zjišťuje spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity ve společnosti a jejich přání na další výhody, které by ve společnosti uvítali.

Poslední část práce je zaměřena na návrh změn, doporučení a rozšíření nabídky zaměstnaneckých výhod, které vedou ke zlepšení současného systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti s ohledem na spokojenost zaměstnanců.

1 CÍLE A METODIKA PRÁCE

Cílem bakalářské práce na téma zaměstnanecké benefity je charakterizovat benefity na základě získaných poznatků z příslušné literatury a zohlednit daňové i účetní hlediska. Dále popis systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti a formulace návrhů na změny, vyhodnocení nákladů na zavedení změn a přepokládaný přínos.

Za pomoci dotazníkového šetření zjišťuje spokojenost zaměstnanců se současným systémem poskytování benefitů v daném podniku. Dotazník obsahuje několik otázek, které zjišťují informace o zaměstnanci a dále otázky o zaměstnaneckých benefitech. Vyhodnocení dotazníků by mělo vést ke zjištění spokojenosti zaměstnanců a jejich dalších preferencí na zaměstnanecké benefity, které ve firmě postrádají. S ohledem na dotazníkové šetření by měly být navrženy změny.

Při zpracování práce byly využity dvě metody, a to sestavení SWOT analýzy a dotazníkové šetření. SWOT analýza je používána jako prostředek pro zhodnocení vnitřních a vnějších faktorů, které ovlivňují úspěšnost firmy nebo nějakého konkrétního záměru. SWOT analýza je akronym z počátečních písmen anglických názvů jednotlivých faktorů. *S – Strengths – silné stránky*, *W – Weaknesses – slabé stránky*, *O – Opportunities – příležitosti*, *T – Threats – hrozby*. Silné a slabé stránky vychází z vnitřních faktorů společnosti, naproti tomu příležitosti a hrozby vychází z vnějšího okolí firmy (SWOT analýza [online], 2017).

Dotazníkové šetření se provádí pomocí dotazníku, který by měl na první pohled upoutat respondentovu pozornost. Na počátku tvorby dotazníku je důležité si stanovit cíl, na který je potřeba se zaměřit. Cíl musí být zjistitelný a srozumitelný. Dotazník by neměl obsahovat více jak 20 otázek a doba vyplňování by měla být pod 10 minutami, aby daného respondenta neodradil. V dotazníku lze použít tři typy otázek, *otevřené* – umožňují volnou odpověď, *uzavřené* – výběr z několika variant, *polouzavřené* – kombinace otevřených a uzavřených otázek. Otázky v dotazníku by měly být jednoznačné, srozumitelné a stručně definovány (Základy dotazníku [online], 2007).

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Teoretická část bakalářské práce se nejprve zabývá motivací zaměstnanců, obecnou charakteristikou benefitů, jejich významem, členěním a způsobu poskytování. Dále jsou rozebrány účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů. V závěru této části je uveden žebříček top zaměstnaneckých benefitů roku 2015.

2.1 Motivace

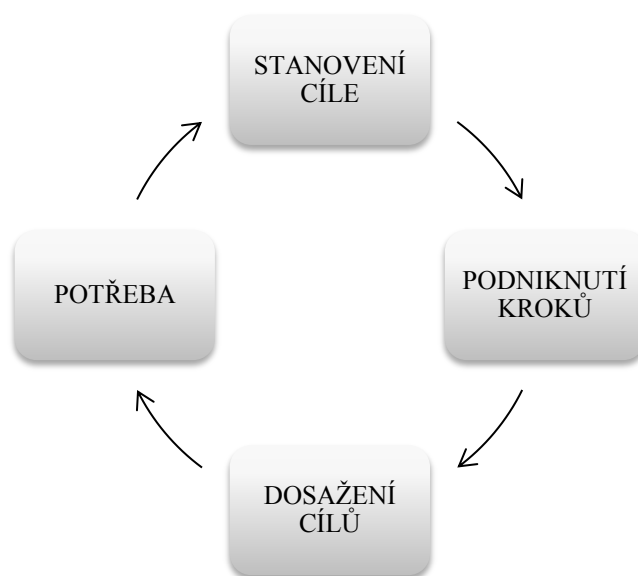
Podniky se zajímají o to, jak dosáhnout vysoké úrovně pracovního výkonu lidí. Podnik musí věnovat pozornost pro nejvhodnější způsoby motivování pracovníků pomocí různých stimulů, odměn a taky musí vést lidi, kteří vykonávají práci za vhodných podmínek podniku. Cílem je vytvořit a zlepšovat motivační procesy a pracovní prostředí pro lidi, aby se naplnila očekávání managementu. Teorie motivace se zabývá procesem motivování a utvářením motivací. Vysvětluje, proč se lidé při práci chovají daným způsobem a proč vyvíjí úsilí k práci. Udává směr podnikům, jak mají povzbudit lidi, aby vynaložily své schopnosti a úsilí takovým způsobem, který je uspokojivý pro cíle podniku. Proces motivace je komplikovaný. Lidé mají různé potřeby a cíle, aby uspokojili své potřeby. Jeden způsob motivace nevyhovuje všem lidem (Armstrong, 2007, s. 219).

2.1.1 Proces motivace

Důvodem pro to, abychom něco udělali, je motiv. Motivace se týká faktorů, které ovlivňují lidi, aby se chovali určitým způsobem. Tři složky motivace podle Arnolda a kol. (1991) jsou:

- směr – co se nějaká osoba pokouší dělat,
- úsilí – s jakou pílí se o to pokouší,
- vytrvalost – jak dlouho se o to pokouší (Armstrong, 2007, s. 219).

Motivaci lze chápat jako cílově orientované chování. Lidé jsou motivováni, když očekávají, že dosáhnou určitého cíle a budou za to náležitě odměněni, takovou odměnou, která uspokojí jejich potřeby. Lidé mohou být motivováni sami sebou, ale většina potřebuje určitou míru motivace zvnějšku. Podnik může poskytnout vhodné pracovní prostředí, v němž lze za pomoci stimulů, odměn, uspokojující práce a příležitostí k dalšímu vzdělání dosáhnout vysoké míry motivace. Manažeři musí hrát hlavní roli, aby dokázali správně motivovat lidi k co nejlepším výsledkům za pomoci motivujících procesů nabízených podnikem. Model procesu související s potřebami naznačuje, že motivace je vědomá nebo zjištěná neuspokojením potřeb. Tyto potřeby vytvářejí přání něčeho dosáhnout, poté jsou určeny cíle, které vedou k uspokojení potřeb a přání a volí se cesty nebo způsob chování, od nichž je očekáváno, že dosáhnou stanových cílů. Chování, které vedlo k dosažení určitého cíle a k uspokojení potřeb, se pravděpodobně zopakuje, pokud nastane obdobná potřeba (Armstrong, 2007, s. 220).



Obr. 1: Proces motivace. (Zdroj: Armstrong, 2007, s. 220)

2.1.2 Typy motivace

K pracovní motivaci existují dvě cesty. V prvním případě lidi motivují sami sebe prostřednictvím výkonu práce, která uspokojuje jejich potřeby. Ve druhém případě lidi motivuje management prostřednictvím odměn, povyšování, pochval a podobně (Armstrong, 2007, s. 221).

Vnitřní motivace – nastává, když lidé cítí, že jejich práce je důležitá, zajímavá a mají možnost svobodně jednat. Vnitřní motivace dává lidem prostor k rozvíjení jejich dovedností a schopností. **Vnější motivace** – motivace lidí prostřednictvím odměn, mezi ně lze zahrnout pochvalu, zvýšení platu, ale také i tresty jako například disciplinární opatření nebo kritika (Armstrong, 2009, s. 188 - 189).

2.1.3 Teorie instrumentality

Teorie instrumentality uvádí, že pokud uděláme jednu věc, povede to k jiné věci. Ve své nejhrubší formě tvrdí, že lidé pracují jen pro peníze. Dále se domnívá, že člověk bude motivován k práci, když odměny a tresty budou závislé na jeho výkonu. Teorie je založena na principu, že lidé mohou být ovlivněni k tomu, aby jednali určitým způsobem, jestliže jsou za takové chování odměňováni. Teorie se nazývá také jako zákon příčiny a účinku. Motivování pracovníků tímto způsobem může být v některých případech úspěšné, ale je založeno výhradně na systému kontroly a nerespektuje mnoho dalších lidských potřeb. Dále je zde skutečnost, že formální systém řízení a kontroly může být ovlivněn neformálními vztahy mezi pracovníky (Armstrong, 2007, s. 223).

2.1.4 Maslowova teorie potřeb

Nejslavnější klasifikace potřeb je podle amerického psychologa Maslowa (1954). Vytvořil hierarchii lidských potřeb, která obsahuje pět hlavních kategorií potřeb. Hierarchie vychází ze základních fyziologických potřeb a vede přes bezpečnost, sociální potřeby, úctu až k nejvyšší potřebě, a to seberealizaci. Když je nižší potřeba splněna, člověk chce dosáhnout další, vyšší potřeby. Vyšší potřeba se stává pro člověka dominantní a jeho pozornost je obrácena k uspokojení této vyšší potřeby. Psychologický

vývoj probíhá, když se lidé pohybují v Maslowově pyramidě směrem nahoru k vyšším potřebám. To ale neznamená, že nižší potřeby již neexistují. Nižší potřeby jsou dočasně nevyužity, ale člověk se stále vrací k dříve uspokojeným potřebám (Armstrong, 2009, s. 191).



Obr. 2: Maslowova hierarchie potřeb. (Zdroj: Armstrong, 2007, s. 224)

2.2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Obecně slovo benefit má význam jako nějaká výhoda či prospěch někoho. Označení benefitů se používá v různých významech. Pro tuto bakalářskou práci jsou benefity tematizovány jako zaměstnanecké výhody. Zaměstnanecké benefity označujeme jako plynoucí plnění od zaměstnavatele k zaměstnanci kromě mzdy. Na zaměstnanecké benefity není právní nárok a ze strany zaměstnavatele jsou nepovinné (Pelc, 2011, s. 15).

Zaměstnanecké benefity jsou aktuální tematikou, jelikož většinou mají zvýhodněný daňový a odvodový režim. Proto jsou ze strany zaměstnavatelů poskytovány a ze strany zaměstnanců požadovány. Zaměstnavatelé benefity využívají v rámci daňové optimalizace neboli snižování daňových povinností, podle možností určených daňovými zákony (Pelc, 2011, s. 16).

Firmy nabízejí různé benefity. Jde o výhody, které zaměstnanci plynou ze zaměstnaneckého poměru k zaměstnavateli. Nárok na zaměstnanecké benefity se z větší části neváže na pracovní výkon, avšak z části souvisí s pracovním zařízením nebo délkou pracovního poměru. Zaměstnanecké benefity mají sloužit jako pozitivní vztah k podniku a spokojenosti zaměstnanců. Množství a povaha benefitů vychází z možností zaměstnavatele a potřeb pracovníků, často jsou předmětem kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání, ale také můžou být sjednány individuálně ve smlouvě se zaměstnancem (Pelc, 2011, s. 16).

2.2.1 Význam benefitů

Poskytování benefitů má několik významů, například z ekonomického pohledu se jedná o daňovou optimalizaci, z jiného pohledu zaměstnanecké benefity plní funkci motivační (Pelc, 2011, s. 16).

Zaměstnanecké benefity v různých peněžních či nepeněžních plnění nad rámec sjednané mzdy přispívají k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami a k pozitivnímu vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. Správně zvolený systém zaměstnaneckých benefitů spolu se správně zvoleným systémem odměňování

přispívá k získávání nových kvalifikovaných pracovníků na trhu práce. Poskytované zaměstnanecké benefity jsou jedním z rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, při výběru pracovních nabídek. Často jsou benefity zaměřeny i na rovnováhu pracovního a soukromého života zaměstnance, udržování rovnováhy nemá jen motivační funkci, ale také zvyšuje pracovní výkonnost. Díky vhodně zvolenému systému zaměstnaneckých benefitů jsou zaměstnanci spokojeni a motivováni, čímž takoví zaměstnanci mohou přispět k dobrému jménu firmy navenek (Macháček, 2013, s. 15).

2.2.2 Členění benefitů

Členění benefitů existuje několik, dle Pelce (2011) je členění zaměstnaneckých benefitů následující:

1. Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti:

a) mimořádně výhodné – benefity, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob. Tyto poskytované benefity nejsou předmětem vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Pro tyto benefity jsou většinou stanoveny určité limity,

b) částečně výhodné – například takové benefity, které jsou na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a současně se z nich neplatí pojištění (Pelc, 2011, s. 17 – 18).

2. Z hlediska věcného, benefity orientované:

a) na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením – patří zde benefity, které jsou nutné v oblastech s horší dopravní obslužností nebo poskytnutí služebního auta i pro osobní potřebu, např. příspěvek na dopravu do zaměstnání,

b) na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců - patří zde benefity, které jsou znalostním potenciálem zaměstnavatele i zaměstnanců, např. jazykové kurzy,

c) na zdravotní aspekty života zaměstnanců – patří zde závodní lékařská péče, příspěvek na dovolenou, týden dovolené navíc, poskytnutí vitamínů, vakcíny proti chřipce, relaxační pobyty a jiné,

d) na sociální aspekty života zaměstnanců – patří zde podpory a půjčky v obtížných situacích,

e) na benefity pro volný čas – patří zde benefity povahy sportovní či kulturní, např. vstupy do sportovních zařízení (Pelc, 2011, s. 18).

3. Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele:

a) finanční – zaměstnavatel vydává finanční prostředky na poskytnutý benefit, např. příspěvek na dovolenou,

b) nefinanční – zaměstnavatel poskytuje benefit bez finančních výdajů, např. poskytnutí služebního vozidla i pro osobní potřebu (Pelc, 2011, s. 18 – 19).

2.2.3 Poskytování benefitů

Při poskytování benefitů by nemělo docházet k diskriminaci. Ze zákona jsou zaměstnavatelé povinni rovněž zacházet se všemi zaměstnanci, pokud se jedná o pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění (Pelc, 2011, s. 17).

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je možno sjednat v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě, popřípadě stanovit vnitřním předpisem společnosti. Systém poskytování zaměstnaneckých benefitů může být fixní nebo flexibilní. Fixní systém umožňuje všem zaměstnancům využívat všechny zaměstnanecké výhody, které zaměstnavatel poskytuje. Flexibilní systém, označovaný také jako kafetéria systém, umožňuje zaměstnanci vybrat si z poskytovaných benefitů podle své preference. V praxi se aplikuje částečně flexibilní systém, kdy se zaměstnancům poskytne část benefitů fixně (například stravenky) a část benefitů flexibilně (například příspěvek na penzijní připojištění). Flexibilní systém zaměstnaneckých výhod je možné outsourcovat za účelem optimalizace nákladů spojených s administrativou a personálním zajištěním flexibilního systému (Šikýř, 2012, s. 143 – 144).

Zaměstnavatel může benefity poskytovat:

- **všem zaměstnancům podniku** – zde patří příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na soukromé životní pojištění, příspěvky na stravování, příspěvky na školení, dary k životním a jiným výročím, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti a mnoho dalších výhod,
- **pouze vybrané skupině zaměstnanců** – zda patří používání služebního auta i pro soukromé účely, hrazení dopravy do zaměstnání i ze zaměstnání, poskytnutí bezplatného přechodného ubytování,
- **individuálně** – zde patří podpory při neštěstí v rodině, při živelní pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční situaci zaměstnance (Macháček, 2013, s. 16).

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být:

- **u zaměstnance:**
 - osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
 - nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a na zdravotní pojištění,
 - zdaňovány daní z příjmu ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy;
- **u zaměstnavatele:**
 - poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů),
 - poskytovány na vrub daňově neuznatelných výdajů (nákladů),
 - poskytovány z FKSP, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění (Macháček, 2013, s. 16).

Důvody k poskytování zaměstnaneckých benefitů:

- dobré jméno podniku a konkurence schopnost podniku na trhu práce,
- omezení nespokojenosti zaměstnanců,
- podpořit relaxaci, rozvoj a sociální zázemí zaměstnanců,
- daňové výhody pro zaměstnavatele i zaměstnance (Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita [online], 2005).

2.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů

Zaměstnanecké výhody jsou řešeny v následujících právních předpisech:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění,
- zákon č. 592/1992 Sb., zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, platném znění.

Mezi další předpisy patří vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

2.3.1 Z hlediska zákoníku práce

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli poskytovat nadlimitní plnění zaměstnancům a různá plnění ve formě zaměstnaneckých výhod. Tato plnění nemusí být pouze obsahem kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele, ale postačí tato plnění uvést v pracovní smlouvě. Například se může jednat o plnění:

- odstupné podle §67 a 68 ZP,
- cestovní náhrady podle § 151 až 189 ZP,
- odborný rozvoj zaměstnanců podle § 227 až 235 ZP (Macháček, 2013, s. 22).

Ve mzdové oblasti u podnikatelských subjektů se může jednat o:

- příplatky ke mzdě za práci přes čas nejméně 25% průměrného výdělku, podle § 114 ZP,
- příplatky k dosažené mzdě za práci ve svátek vyšší, než je průměrný výdělek zaměstnance místo náhradního volno, podle § 115 odst. 2 ZP,
- příplatky ke mzdě za noční práci nejméně 10% průměrného výdělku, je možno sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku podle § 116 ZP,
- příplatky ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí nejméně 10% částky základní sazby minimální mzdy podle § 117 ZP,

- příplatky ke mzdě za práci v sobotu nebo v neděli nejméně 10% průměrného výdělku, je možno sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku podle § 118 ZP (Macháček, 2013, s. 22 – 23), (Zákon č. 262/2006 Sb.).

2.3.2 Z hlediska zákona o daních z příjmů

Řešení daňových benefitů z hlediska zákona o daních z příjmů je důležité daňové posouzení jak na straně zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnance je důležitý § 6 ZDP, který určuje příjmy ze závislé činnosti. Příjmy, které se nepovažují za příjmy ze závislé činnosti a nejsou předmětem daně, uvádí § 6 odst. 7 ZDP. Příjmy osvobozené od daně jsou uvedeny v § 6 odst. 9 ZDP. U zaměstnavatele je podstatný § 24 a § 25 ZDP. § 24 definuje výdaje (náklady) vynaložené na dosažení zajištění a udržení příjmů, v § 25 jsou uvedeny výdaje (náklady) vynaložené k dosažení zajištění a udržení příjmů, které jsou daňově neuznatelné (Macháček, 2013, s. 23 – 25), (Zákon č. 586/1992 Sb.).

2.3.3 Z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění

Pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění vyměřovacím základem je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP a nejsou osvobozeny. Do vyměřovacího základu se například zahrnuje:

- nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1% pořizovací ceny motorového vozidla poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci k bezplatnému používání pro služební i soukromé účely,
- rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou jsou vlastní výrobky prodány nebo služby poskytnuty zaměstnancům, tedy částka podléhající u zaměstnance zdanění,
- nepeněžní příjem zaměstnance ve výši ceny obvyklé související s výdaji zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání (Macháček, 2013, s. 26).

Do vyměřovacího základu se naopak nezahrnují:

- náhrady škody podle ZP,
- odstupné,
- odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích,
- jednorázová sociální výpomoc,
- plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání (Macháček, 2013, s. 27).

Pro výpočet výše daně z příjmů ze závislé činnosti se vychází z tzv. superhrubé mzdy, která zahrnuje i výši pojistného hrazeného zaměstnavatelem za sebe sama. Základem daně u zaměstnance je součet výše hrubé mzdy podléhající zdanění, dále součet nepeněžního nebo peněžního plnění zaměstnavatele formou zaměstnaneckého benefitu podléhajícího zdanění a navýšení o 34% výše hrubé mzdy - 25% SP + 9% ZP (Macháček, 2013, s. 27).

2.4 Účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity se účtují podle zdrojů, z nichž jsou poskytovány. Zaměstnavatel svému zaměstnanci může poskytovat benefity jako čerpání příslušného fondu (FKSP nebo sociální fond) nebo na vrub daňových či nedaňových nákladů.

2.4.1 Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

FKSP upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb. a je určeno pro:

- organizační složky státu,
- státní příspěvkové organizace,
- příspěvkové organizace, které byly zřízeny územními samosprávnými celky.

Vyhláška č. 310/1995 Sb., která zůstala v platnosti na základě § 16 vyhlášky č. 114/2002 Sb. je určena pro státní podniky (Krbečková a Plesníková, 2014, s. 8).

Tvorba fondu

Tvorba fondu je upravena ustanovením § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb., kdy je fond tvořen základním přidělem do fondu a dalšími příjmy. Základním přidělem je 1,5% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, ale i na odměny za pracovní pohotovost. Dalšími zdroji fondu jsou náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven vztahující se k majetku pořízenému z fondu, peněžní a jiné dary do fondu (Krbečková a Plesníková, 2014, s. 8 – 9).

V případě příspěvkových organizací, výhradně u nich jsou dalším příjmem ještě příjmy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, na jejichž provoz organizace přispívá z fondu. (Krbečková a Plesníková, 2014, s. 9).

Hospodaření s fondem

Hospodaření je upraveno § 3 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Organizace musí nejprve sestavit rozpočet a poté stanovují způsob čerpání prostředků fondu. V zásadách se stanovuje, za jakých podmínek, v jaké výši a jak často bude plnění z fondu poskytováno. Prostředky fondu musí být uloženy na samostatném bankovním účtu. Fond slouží k poskytnutí benefitů pro zaměstnance, jejich rodinných příslušníků za určitých podmínek, popřípadě bývalým zaměstnancům. Fond je určen výhradně na činnosti organizace, které sama organizuje nebo na nich spolupracuje (Krbečková a Plesníková, 2014, s. 10 – 12).

Příklady účtování FKSP

FKSP má vždy vlastní účet 243 – Běžný účet FKSP, na který jsou finanční prostředky převáděny a zároveň jsou z něho hrazena všechna plnění v souladu s vyhláškou. Čerpání fondu se neúčtuje prostřednictvím nákladů a výnosů, proto je nutné účet 412 členit analyticky – 412 AU (Krbečková a Plesníková, 2014, s. 104).

Níže uvedené příklady jsou podle předlohy Krbečkové a Plesníkové (2014, s. 105 – 110).

Seznam použitých účtů podle vyhlášky č. 114/2002 Sb.

213 – ceniny

241 – běžný účet

243 – běžný účet FKSP

262 – peníze na cestě

335 – pohledávky za zaměstnanci

412 – fond kulturních a sociálních potřeb

Účetní případy

Příspěvek na stravenky

| | MD | DAL |
|--|-----------|------------|
| nákup stravenek | 213 | 241 |
| poskytnutí stravenek | | 213 |
| - příspěvek z FSKP | 412AU | |
| - podíl zaměstnance | 335 | |
| převod finančních prostředků z účtu FKSP | 262 | 243 |
| připsání finančních prostředků FKSP | 241 | 262 |

Příspěvek na rekreaci a dovolenou

| | MD | DAL |
|--------------------------------|-----------|------------|
| a) nákup – rekreačního poukazu | | 243 |
| - podíl z FKSP | 412AU | |
| - podíl zaměstnance | 335 | |
| b) úhrada podílu zaměstnance | 243 | 335 |

Dary

| | MD | DAL |
|---|-----------|------------|
| Mimořádná aktivita ve prospěch zaměstnavatele | 412AU | 243 |
| Pracovní výročí | 412AU | 243 |
| Životní výročí | 412AU | 243 |
| První odchod do důchodu | 412AU | 243 |

2.4.2 Sociální fond

Sociální fond tvoří organizace, které se neřídí vyhláškou č. 114/2002 Sb. a č. 310/1995 Sb. Týká se to tedy nejen obchodních společností, podnikatelů, ale třeba i obcí, na které se nevztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb. (Krbečková a Plesníková, 2014, s. 25).

Tvorba fondu

V podnikatelské sféře je sociální fond tvořen ze zisku po zdanění, další pravidla pro tvorbu nejsou stanovena. A proto jej nelze tvořit na vrub daňově uznatelných výdajů. Tvorbu fondu je nutné uvést v kolektivní smlouvě, tam kde působí odborová organizace, pokud není zřízena odborová organizace, rozhoduje samostatná organizace. Dále by měla být tvorba fondu uvedena v zakladatelské listině (Krbečková a Plesníková, 2014, s. 26).

Příklady účtování sociálního fondu

Při účtování o sociálním fondu se využívá účet 427 – ostatní fondy. Níže uvedené příklady jsou podle předlohy Lukášové (Jak správně účtovat benefity pro zaměstnance, [online], 2012).

Seznam použitých účtů podle účtového rozvrhu pro podnikatele

221 – bankovní účty

325 – ostatní závazky

427 – ostatní fondy

Účetní případy

Příspěvek na sport

faktura za nákup poukazů na plavání

úhrada faktury

| MD | DAL |
|-----|-----|
| 427 | 325 |
| 325 | 221 |

| Nadstandardní zdravotní péče | MD | DAL |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| faktura za rehabilitační poukázky | 427 | 325 |
| úhrada faktury | 325 | 221 |

2.4.3 Účtování na vrub nákladů

Zaměstnanecké benefity poskytované na vrub nákladů, je nutno členit na daňové a nedaňové náklady. Pro účtování těchto nákladů slouží například účty 527 – zákonné sociální náklady (účet daňový) a účet 528 – ostatní sociální náklady (účet nedaňový).

Příklady účtování na vrub nákladů

Na níže uvedených příkladech můžeme vidět účtování vybraných benefitů podle Lukášové (Jak správně účtovat benefity pro zaměstnance [online], 2012).

Seznam použitých účtů podle účtového rozvrhu pro podnikatele

- 211 – pokladna
- 213 – ceniny
- 221 – bankovní účty
- 325 – ostatní závazky
- 333 – ostatní závazky k zaměstnancům
- 335 – pohledávky za zaměstnanci
- 527 – zákonné sociální náklady
- 528 – ostatní sociální náklady

Účetní případy – nedaňové výdaje

Tyto výdaje jsou upraveny v § 25 ZDP.

| Příspěvek na kulturu | MD | DAL |
|--|-----------|------------|
| faktura za vstupenky na divadelní festival | 528 | 325 |
| úhrada faktury | 325 | 221 |

Nadstandardní zdravotní péče

nákup vitamínů za hotové

| MD | DAL |
|-----|-----|
| 528 | 211 |

Účetní případy – daňové výdaje

Tyto výdaje jsou upraveny v § 24 ZDP.

Příspěvek na penzijní připojištění

předpis pojistného

úhrada pojistného

| MD | DAL |
|-----|-----|
| 527 | 333 |
| 333 | 221 |

Odborný rozvoj zaměstnanců

odborný seminář

úhrada semináře hotově

| MD | DAL |
|-----|-----|
| 527 | 325 |
| 325 | 211 |

V případě stravenek při účtování na vrub nákladů mohou vyskytnout daňové i nedaňové náklady. Nedaňovými náklady je myšlen příspěvek nad zákonných 55%. Podíl zaměstnance na stravenkách se v praxi vyskytovat nemusí.

Stravenky

nákup stravenek za hotové

výdej stravenek zaměstnancům

- příspěvek zaměstnavatele do 55%
- příspěvek zaměstnavatele nad 55%
- předpis zaměstnanci

| MD | DAL |
|-----|-----|
| 213 | 211 |
| - | - |
| 527 | 213 |
| 528 | 213 |
| 335 | 213 |

2.5 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Daňové hledisko zaměstnaneckých benefitů vychází ze zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. Daňové hledisko benefitů je řešeno z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. V závěru této části jsou uvedeny příklady daňového řešení u vybraných benefitů.

2.5.1 Daňový režim na straně zaměstnance

Při daňovém řešení poskytovaných zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance je důležité posoudit, zda se jedná o příjem, který je předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti, pokud ano, pak je nutné posoudit, zda se jedná o příjem podléhající dani z příjmů ze závislé činnosti či nikoliv a je od této daně osvobozen podle § 6 odst. 9 ZDP. Ve většině případů se toto ustanovení vztahuje na osvobození od daně z příjmů na poskytování zaměstnaneckých výhod z FKSP a sociálního fondu. Osvobození od daně je uplatněno například:

- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP,
- hodnota nepeněžních darů do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP,
- příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav podle § 6 odst. 9 písm. o) ZDP (Macháček, 2013, s. 23 - 24).

Zákon o daních z příjmů obsahuje v ustanovení § 6 pro některá plnění zaměstnavatele limity, do výše kterých není plnění zaměstnavatele předmětem daně příjmů ze závislé činnosti, a limity, do výše kterých je poskytovaná zaměstnanecká výhoda na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Nad tyto limity podléhá plnění zdanění ze závislé činnosti (Macháček, 2013, s. 24).

2.5.2 Daňový režim na straně zaměstnavatele

Daňová uznatelnost výdajů na straně zaměstnavatele vychází ve znění § 24 odst. 2 písm.

j) ZDP. Daňově uznatelnými jsou výdaje vynaložené:

- na pracovní a sociální podmínky,
- na péči o zdraví,
- na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců (Macháček, 2013, s. 24).

Pokud práva zaměstnanců vyplývají:

- z kolektivní smlouvy,
- z vnitřního předpisu zaměstnavatele,
- z pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Macháček, 2013, s. 25).

ZDP v několika ustanoveních zákona určuje daňové řešení jinak, v případech, kdy daňová uznatelnost výdajů je omezena. Jedná se například o:

- výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců podle znění § 24 odst. 2 písm. j) bodů 1 až 4 ZDP,
- nepeněžní plnění ve formě příspěvku na kulturní pořady, sportovní akce, používání rekreačních, zdravotnických a vzdělávacích zařízení podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP,
- výdaje na reprezentaci podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP (Macháček, 2013, s. 25).

2.5.3 Daňové řešení vybraných benefitů

Vybrané zaměstnanecké benefity jsou řešeny z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele.

Odborný rozvoj zaměstnanců

Nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele je na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Jedná-li se o peněžní plnění poskytované přímo zaměstnanci, pak u zaměstnance půjde o zdanitelný peněžní příjem, který se zdaní

ze superhrubé mzdy. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj, v případě nepeněžního i peněžního plnění (Macháček, 2013, s. 75 – 78).

Poskytnutí občerstvení a nealkoholických nápojů na pracovišti

Na straně zaměstnance se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti, v případě nepeněžního plnění. U peněžního plnění dochází ke zdanění příjmu ze závislé činnosti. Na straně zaměstnavatele se jedná vždy o daňově neuznatelný výdaj (Macháček, 2013, s. 141- 144).

Příspěvek na penzijní připojištění

U zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozena platba zaměstnavatele v celkové částce nejvýše 30 000 Kč ročně. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj bez ohledu na jejich výši, pokud poskytování příspěvku vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní smlouvy (Macháček, 2013, s. 57 – 60).

Stravenky poskytnuté zaměstnanci

Na straně zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozena celá nominální hodnota stravenky. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP, při trvání pracovní cesty pět až dvanáct hodin (Macháček, 2013, s. 44 – 46).

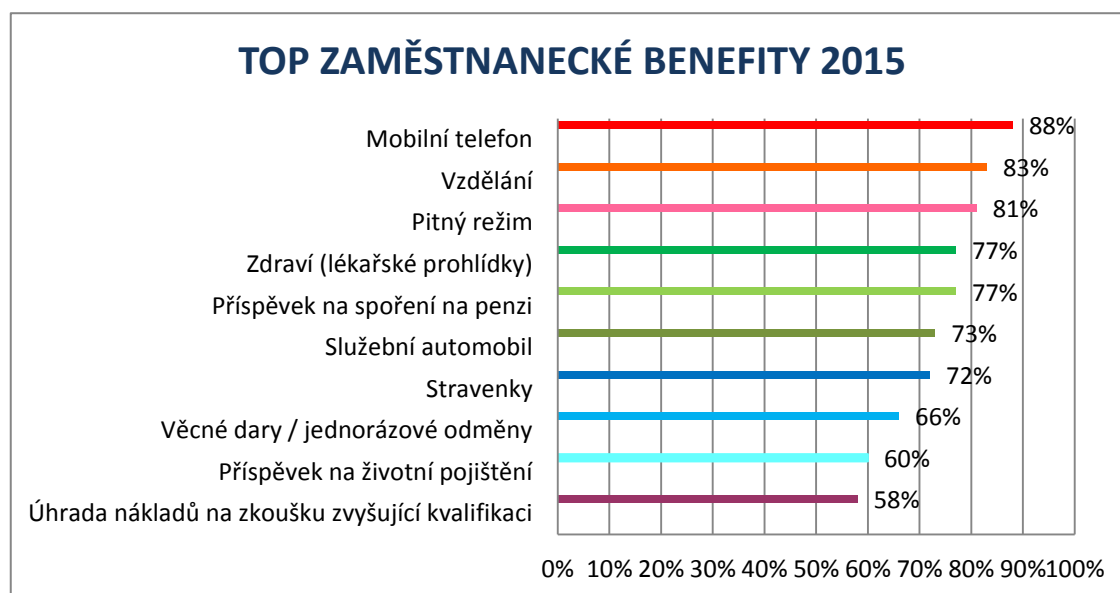
Kultura, sport a rekreace

Nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům z FKSP, sociální fondu nebo ze zisku po zdanění jsou na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. V případě poskytnutí rekreace je určen limit 20 000 Kč za kalendářní rok. Pokud je limit překročen jedná se o zdanitelný příjem. Pro zaměstnavatele jsou tyto výdaje daňově neuznatelné (Macháček, 2013, s. 114 - 116).

2.6 Zaměstnanecké benefity v roce 2015

NN pojišťovna spolu se Svazem průmyslu a dopravy ČR provedla výzkum v oblasti poskytovaných zaměstnaneckých benefitů firmami v České republice za rok 2015. Výzkumu se zúčastnilo 110 společností (Zaměstnanecké benefity v době ekonomického optimismu [online], 2015).

Mezi nejvíce nabízené benefity v roce 2015 patří mobilní telefon, příspěvek na vzdělání a pitný režim. Vzdělání je nejdynamičtěji rostoucím benefitem. Dále z průzkumu vyplynulo, že na jednoho řádového zaměstnance firmy v průměru vydají 10 000 až 15 000 Kč (Zaměstnanecké benefity v době ekonomického optimismu [online], 2015).



Graf 1: Top zaměstnanecké benefity 2015. (Zdroj: Zaměstnanecké benefity v době ekonomického optimismu [online], 2015)

Vývoj zaměstnaneckých benefitů 2011 – 2015

Podle průzkumu ve srovnání s minulými lety přibývá takzvaných dlouhodobých benefitů, tedy těch, ze kterých nemají zaměstnanci jen jednorázový prospěch. Naopak klesají věcné benefity, tyto benefity mají krátkodobý charakter a často jsou vnímány zaměstnanci jako samozřejmost (Stravenky jako samozřejmost. Nový žebříček benefitů k práci, [online], 2015).

Tab. 1: Vývoj zaměstnaneckých benefitů 2011-2015. (Zdroj: NN pojišťovna)

| VÝVOJ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ 2011-2015 | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Zaměstnanecké benefity | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Mobilní telefon | 84 | 75 | 87 | 89 | 88 |
| Vzdělávání | 78 | 82 | 85 | 81 | 83 |
| Pitný režim | 79 | 71 | 82 | 75 | 81 |
| Lékařské prohlídky | - | - | 75 | 78 | 77 |
| Příspěvek na penzijní připojištění | 71 | 74 | 68 | 68 | 77 |
| Služební automobil | 80 | 75 | 76 | 74 | 73 |
| Stravenky | 68 | 81 | 82 | 74 | 72 |
| Věcné dary/jednorázové odměny | 64 | 64 | 71 | 71 | 66 |
| Příspěvek na životní pojištění | 54 | 43 | 53 | 49 | 60 |
| 13. plat | 37 | 37 | 39 | 39 | 47 |
| Kultura | 28 | 33 | 41 | 35 | 42 |
| Zaměstnanecké půjčky | 32 | 36 | 38 | 34 | 40 |
| Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.) | 31 | 35 | 36 | 39 | 36 |
| Sport | 32 | 39 | 40 | 42 | 35 |
| Dny volna tzv. sickday | - | - | 30 | 25 | 33 |
| Očkování proti chřipce | 28 | 25 | 35 | 27 | 31 |
| Příspěvek na dovolenou | 24 | 28 | 32 | 27 | 30 |
| Flexi - poukázky | 13 | 12 | 24 | 26 | 24 |
| Příspěvek na cestování do zaměstnání | 20 | 15 | 22 | 20 | 14 |

3 ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI NTS PROMETAL MACHINING, S.R.O.

Analytická část bakalářské práce je zaměřena na vybranou společnost, konkrétně na NTS Prometal Machining s.r.o. Nejprve představuje vybranou společnost, poté nabídku zaměstnaneckých benefitů, které aktuálně společnost nabízí za určitých podmínek. Závěrem této části je vyhodnocení dotazníkového šetření.

3.1 O společnosti NTS Prometal Machining, s.r.o.

NTS Prometal Machining je součástí holandské skupiny NTS-Group, sídlí ve městě Slavičín ve Zlínském kraji. Firma nabízí výrobu částí strojů a technologických zařízení podle výkresové dokumentace dodané zákazníkem. Společnost zaměstnává v současné době 181 zaměstnanců.

3.1.1 Historie společnosti

V lednu roku 1997 byla podepsána smlouva o joint venture mezi zástupci firem NEBATO BEHEER B.V. (dnes NTS Group B.V.) a TEGEMEA B.V., na jejímž základě byla založena společnost zaměřující se na strojírenské práce. Výroba byla zahájena ještě téhož roku ve výrobní hale ve Slavičíně.

V říjnu roku 2000 nastala významná změna. Společnost NEBATO BEHEER B.V. odkoupila od svého společníka jeho podíl a stala se tak stoprocentním vlastníkem PROMETALU.

Další významnou změnou se stala fúze nizozemských holdingových firem NEBATO a TE STRAKE. Vznikl nový holding NTS, který ve svém oboru patří k největším v Nizozemí. Tato změna se dotkla také PROMETALU, kdy v rámci restrukturalizace došlo v rámci holdingu NTS ke změně vlastníka a rovněž ke změně názvu. Od 1. prosince 2006 nese firma název NTS Prometal Machining, s.r.o. a jejím stoprocentním vlastníkem je společnost NTS Prometal Holding, s.r.o.

Firma od svého založení v roce 1997 sídlí ve městě Slavičín ve Zlínském kraji.

3.1.2 Předmět podnikání

Předmětem podnikání je kovoobráběčství, výroba, zprostředkování obchodu a služeb. NTS Prometal nabízí mezinárodním výrobcům strojů a zařízení zefektivnění jejich výrobního procesu tím, že pro ně jako subdodavatel vyrábí a dodává komponenty, moduly a části strojů podle jejich výkresové dokumentace. NTS Prometal se zabývá CNC obráběním kovových a nekovových materiálů, tvářením plechů, povrchových úprav a montáží. Výraznou předností firmy je komplexní řešení požadavků zákazníka na jednom místě.

3.1.3 Organizační schéma společnosti

Společnost je organizována dle technologických postupů, které jsou navzájem provázány. Společnost vede generální ředitel. Společnost se skládá z obchodního, finančního a nákupního oddělení, dále oddělení logistiky, kvality a oddělení přípravy technické výroby a čtyř výrobních jednotek (lakovna, plechy, montáž, obrábění). Každé oddělení má svého vedoucího.

Organizační struktura má následující podobu, viz obrázek.



Obr. 3: Organizační schéma společnosti NTS Prometal Machining, s.r.o. (Zdroj: Výroční zpráva 2016)

3.1.4 Zákazníci společnosti

V posledních letech využívá služeb společnosti stále větší množství zákazníků. Přes 80 % zakázek přichází ze zahraničí, zejména z Holandska, západní Evropy, a také roste podíl vývozu mimo EU (Švýcarsko, USA, Singapur nebo Čína). Zakázky přichází od významných výrobců transportních systémů, balících strojů, optoelektroniky, reprografie, elektrotechniky, komunikačních zařízení a zdravotnické techniky. Mezi významné zákazníky společnosti se řadí VanDerLandeIndustries (Holandsko), dále firmy ze skupiny FEI nebo firmy ze skupiny Bosch Packing.

3.1.5 Ekonomické ukazatele

V roce 2016 se společnosti NTS Prometal Machining podařilo dosáhnout rekordních tržeb ve výši 426 mil. Kč, díky tomu byl o 14% překročen plán pro rok 2016. Růst tržeb pomohl ke zvýšení přidané hodnoty a k meziročnímu vylepšení provozního výsledku. Provozní výsledek hospodaření dosáhl hodnoty 34 094 tis. Kč, což je oproti roku 2015 růst o 9%. Zisk před zdaněním za rok 2016 činil 33 270 tis. Kč, což je historicky druhý nejlepší výsledek firmy. Stanovený cíl pro rok 2017 je pokračovat v trendu efektivního využívání výrobních kapacit a udržení ziskovosti firmy. Tyto cíle mají být realizovány pomocí rozšíření spolupráce se stávajícími zákazníky a získání nových zákazníků. Daný cíl má být provázen inovací systému skladového hospodářství, investic do strojního vybavení a do vzdělávání zaměstnanců. Níže je uveden vývoj tržeb za zboží, výrobky a služby za posledních 5 let.



Graf 2: Objem tržeb za zboží, výrobky a služby. (Zdroj: Výroční zpráva 2016)

Lidské zdroje

V roce 2016 firma rozšířila své montážní kapacity v prostorách bývalého průmyslového areálu v Divnicích. Nové prostory pro montážní práce byly zřízeny díky navýšení počtu objednávek od stávajících zákazníků a dále s tím bylo spojeno také navýšování počtu zaměstnanců během celého roku 2016. Ke konci roku firma zaměstnávala až 190 zaměstnanců. V následující tabulce je uvedený průměrný počet zaměstnanců a náklady na mzdy za posledních 5 let.

Tab. 2: Mzdové náklady. (Zdroj: Výroční zpráva 2016)

| Rok | Průměrný počet zaměstnanců | Mzdové náklady |
|-------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 2016 | 181 | 53 794 tis. Kč |
| 2015 | 152 | 48 946 tis. Kč |
| 2014 | 141 | 45 171 tis. Kč |
| 2013 | 125 | 38 230 tis. Kč |
| 2012 | 113 | 33 656 tis. Kč |

Každým rokem se počet zaměstnanců zvyšuje a tím rostou i mzdové náklady. Mzdové náklady jsou vyčísleny včetně mzdových nákladů na řídící pracovníky. Firma NTS Prometal Machining s.r.o. je řízena dvěma pracovníky.

3.2 SWOT analýza společnosti NTS Prometal Machining

Na základě informací z Business plánu, sestaveného pro rok 2015 – 2018, byla sestavena SWOT analýza společnosti. Silné a slabé stránky vycházejí z vnitřního prostředí firmy, naopak příležitosti a hrozby z vnějšího prostředí firmy.

Tab. 3: SWOT analýza NTS Prometal Machining, s.r.o. (Zdroj: Business plan 2015 – 2018)

| | |
|---|--|
| Silné stránky <ul style="list-style-type: none">- flexibilita / komplexnost- krátká dodací lhůta v dodavatelském řetězci- interní spolupráce | Slabé stránky <ul style="list-style-type: none">- informační systém- nedostatečný prostor pro výrobu a logistiku- nezastupitelnost lidí |
| Příležitosti <ul style="list-style-type: none">- zachování konkurenceschopnosti- odkup menších místních firem- nové technologie | Hrozby <ul style="list-style-type: none">- geografická poloha- kurzy měn |

Příležitosti a hrozby

Jako příležitost společnost očekává zachování konkurenceschopnosti díky důslednému uplatňování dosavadních principů „lean and mean“, průběžných investic a péči o zákazníky. Odkup menších místních firem, které jsou stávajícími konkurenty, je příležitost pro rychlejší uskutečnění dlouhodobých plánů rozvoje.

Hrozbou pro společnost je geografická poloha, protože sídlí daleko od dálnice a regionálního průmyslového centra, což vede ke zvýšení nákladů na logistiku. Další hrozbou jsou kurzové měny, jelikož společnost obchoduje ve většině případů se zahraničím.

3.3 Zaměstnanecké benefity ve společnosti

Benefity, které firma poskytuje svým zaměstnancům, jsou poskytovány na vrub nákladů, které se dále člení na daňové a nedaňové náklady. Na poskytované benefity mají nárok zaměstnanci na hlavní pracovní poměr, zaměstnancům na dohodu o provedení práce žádné výhody společnost neposkytuje. Výhody jsou poskytovány převážně fixně, ale částečně i flexibilně. Flexibilní odměňování je pro management společnosti a jedná se například o mobilní telefony. Výčet benefitů je uveden v informační příručce pro zaměstnance NTS Prometal Machining s.r.o.

Níže jsou popsány benefity, které společnost v současné době nabízí svým zaměstnancům.

Stravenky

Zaměstnanec má nárok na stravenku za každý pracovní den, pokud alespoň v tomto dnu odpracuje 4,5 hodiny. Nominální hodnota stravenky je 70 Kč. Zaměstnanec si přispívá na stravenku ve výši 31,50 Kč a zaměstnavatel ve výši 38,50 Kč. Podíl zaměstnavatele činí 55% hodnoty stravenky, což je pro něj daňově uznatelný náklad. Společnost odebírá stravenky od dodavatele Le Cheque Déjeuner s.r.o.

Hodnota stravenek se průběžně zvyšuje, na základě informací na finančním oddělení jsem zjistila následující vývoj hodnoty stravenky. V letech 2009-2012 byla hodnota stravenky 50 Kč, v letech 2013 – 2016 byla hodnota stravenky 60 Kč. Od roku 2017 hodnota stravenky je ve výši 70 Kč.

Následující tabulka udává průměrný počet zaměstnanců, celkové náklady na stravenky, náklady zaměstnavatele ve výši 55% a náklady zaměstnanců ve výši 45% za posledních pět let.

Tab. 4: Náklady zaměstnavatele a zaměstnanců na stravenky za posledních pět let. (Zdroj: zaměstnanci finančního oddělení)

| Rok | Průměrný počet zaměstnanců | Hodnota stravenky | Náklady celkem na stravenky | Náklady zaměstnavatele 55% | Náklady zaměstnanců 45% |
|-------------|-----------------------------------|--------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| 2016 | 181 | 70 Kč | 2 122 664 Kč | 1 167 465 Kč | 955 199 Kč |
| 2015 | 152 | 60 Kč | 1 903 556 Kč | 1 046 956 Kč | 856 600 Kč |
| 2014 | 141 | 60 Kč | 1 784 340 Kč | 981 387 Kč | 802 953 Kč |
| 2013 | 125 | 60 Kč | 1 580 000 Kč | 869 000 Kč | 711 00 Kč |
| 2012 | 113 | 50 Kč | 1 619 260 Kč | 890 593 Kč | 728 667 Kč |

Dovolená

Každý zaměstnanec má nárok na 25 pracovních dnů dovolené v jednom kalendářním roce, tedy zaměstnavatel nabízí o 5 dnů dovolené navíc, než určuje zákoník práce. NTS Prometal v návaznosti na platné znění zákoníku práce určuje dobu čerpání dovolené vždy aktuálně pro příslušný kalendářní rok podle rozvrhu čerpání dovolené vydaný formou příkazu ředitele. Mimo uvedený rozvrh může zaměstnanec čerpat dovolenou po dohodě s příslušným vedoucím.

Odměny za dosažené hospodářské výsledky

Zaměstnanci náleží mimořádná odměna ke mzdě, v případě že NTS Prometal Machining splní plánovaný čtvrtletní provozní výsledek stanovený v ročním rozpočtu firmy. Zaměstnanec má nárok na čtvrtletní odměnu, pokud v tomto období pobíral mzdu. Tomuto zaměstnanci náleží odměna ve výši 12,5 % z jeho průměrné měsíční hrubé mzdy za příslušné čtvrtletí. Nárok vzniká po odpracování alespoň dvou měsíců v daném čtvrtletí.

Odborný rozvoj

Odborný rozvoj zaměstnanců je zajišťován externě především pro technicko-hospodářské pracovníky. Ovšem školení je zajišťováno i dělníkům, kteří obsluhují stroje, pro které je nutné školení, například svářeči.

Odborný rozvoj se týká i jazykového kurzu, především angličtiny a němčiny, který firma zajišťuje. Jazykový kurz je především určen pro administrativní pracovníky, ale mohou ho navštěvovat i dělníci a zaměstnanci, kteří ke svému výkonu potřebují komunikovat cizím jazykem. Účastník jazykového kurzu má výuku jednou za týden, která trvá 1,5 hodiny.

Příspěvek na penzijní připojištění

Pokud zaměstnanec v zaměstnaneckém poměru odpracuje rok, vzniká mu nárok na příspěvek ze strany zaměstnavatele na penzijní připojištění. Příspěvek je pravidelný měsíční v částce 2,5% z hrubé měsíční mzdy zaměstnance. Při každoročním zvyšování mezd procento příspěvku klesá, proto dochází k valorizaci této částky, když výše příspěvku klesne pod 2% zaměstnancovy hrubé mzdy.

Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti

Všem zaměstnancům společnosti je na pracovišti poskytována voda z nápojového automatu.

Kulturní a sportovní akce

Společnost nabízí po domluvě s vedením peněžní příspěvek na sportovní akce individuálně. Příspěvek na kulturní akce je nabízen formou nepeněžního plnění v podobě vstupenek na divadelní představení. Ovšem tento typ benefitu je zcela výjimečný.

Lze sem zařadit i každoročně pořádaný vánoční večírek pro zaměstnance a jejich partnery. Dále také firma každoročně pořádá pro své zaměstnance a jejich děti dětský den.

Při 10 výročí skupiny NTS-Group firma pro své zaměstnance uspořádala firemní výlet na hrad Buchlov s doprovodným programem a občerstvením.

Plavanky

Firma nabízí zaměstnancům plavanku s volným vstupem na plovárnu do Luhačovic. Podmínka využití je, že každý zaměstnanec má nárok na 1 hodinu za měsíc.

Firemní telefon

Firemní telefon je poskytován pouze těm zaměstnancům, kteří to ke svému výkonu potřebují. Zejména se jedná o střední a vyšší management.

Jednorázové odměny při životních příležitostech

Společnost vyplácí svým zaměstnancům jednorázové odměny, které se týkají životních příležitostí. Při životním jubileu 50 let a 60 let dostane zaměstnanec odměnu ve výši 1 000 Kč, svatba zaměstnance rovněž 1 000 Kč odměna, narození dítěte zaměstnanci náleží odměna ve výši 1 000 Kč a dárek pro dítě. Při odchodu do starobního důchodu náleží zaměstnanci peněžitá odměna jako poděkování ve výši 500 Kč za každý odpracovaný rok ve společnosti, avšak maximální výše odměny je 10 000 Kč.

Shrnutí

Nabídka benefitů pro zaměstnance společnosti NTS Prometal dle mého názoru je vzhledem k velikosti firmy a počtu zaměstnanců dostačující. Poskytované benefity by měly být motivací pro zaměstnance k lepšímu výkonu práce, a zároveň společnost pomocí poskytovaných benefitů by měla náležitě o své zaměstnance pečovat.

Shrnutí poskytovaných benefitů společnosti NTS Prometal z hlediska daňového dopadu, jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Tab. 5: Shrnutí poskytovaných benefitů z daňového hlediska. (Zdroj: vlastní zpracování)

| Druh benefitu | Daňově uznatelný náklad na straně zaměstnavatele | Zdanění na straně zaměstnance |
|---|---|--------------------------------------|
| Stravenky | ano | ne |
| Dovolená | ano | ano |
| Odměny za dosažené hospodářské výsledky | ano | ano |
| Odborný rozvoj | ano | ne |
| Příspěvek na penzijní připojištění | ano | ne (do limitu) |
| Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti | ano | ne |
| Kulturní a sportovní akce | ne | ne (do limitu) |
| Plavanky | ne | ne |
| Firemní telefon | ano | ne |
| Jednorázové odměny při životních příležitostech | ne | ne |

3.4 Dotazníkové šetření

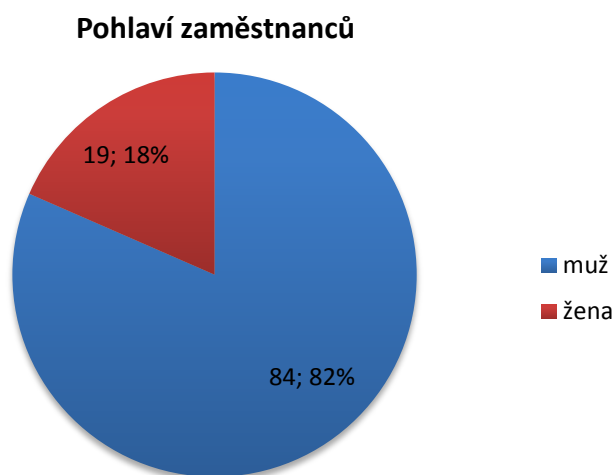
Dotazníkové šetření je součástí analytické části. Pomocí metody dotazování bylo možno zjistit spokojenost zaměstnanců společnosti se současným systémem poskytovaných benefitů a jejich dalších preferencí, které by ve firmě uvítali, aby byli v zaměstnání spokojeni. Dotazník byl rozdán zaměstnancům na hlavní pracovní poměr v papírové podobě, v množství 160 kusů. Vyplňování dotazníků proběhlo během tří dnů a šetření se zúčastnilo celkem 103 zaměstnanců. Dotazník byl zcela anonymní a skládal se z 10 otázek. Dotazník je součástí Přílohy č.1.

Vyhodnocení dotazníků

První tři otázky dotazníkového šetření zjišťují informace o každém zaměstnanci a to pohlaví, věk a pracovní pozici.

Pohlaví zaměstnanců

Rozdělení pohlaví zúčastněných zaměstnanců dotazníkového šetření je následující.



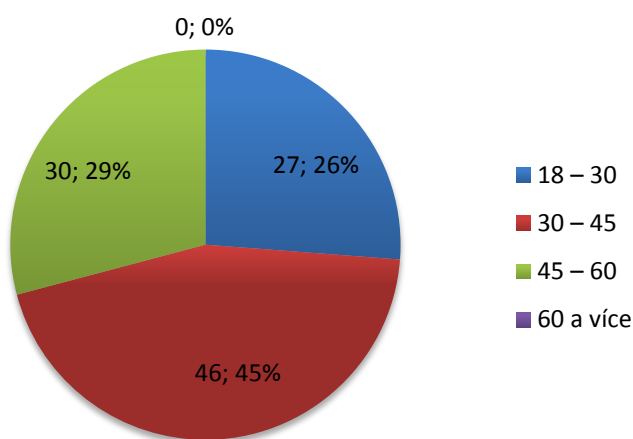
Graf 3: Pohlaví zaměstnanců. (Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

Většina zúčastněných zaměstnanců NTS Prometal v dotazníkovém šetření je zastoupena 84 muži a 19 ženami. Ženy jsou zastoupeny v malé míře a pracují spíše v administrativě, než přímo ve výrobě.

Věková struktura zaměstnanců

Věková struktura zúčastněných zaměstnanců dotazníkového šetření je následující.

Věková struktura zaměstnanců



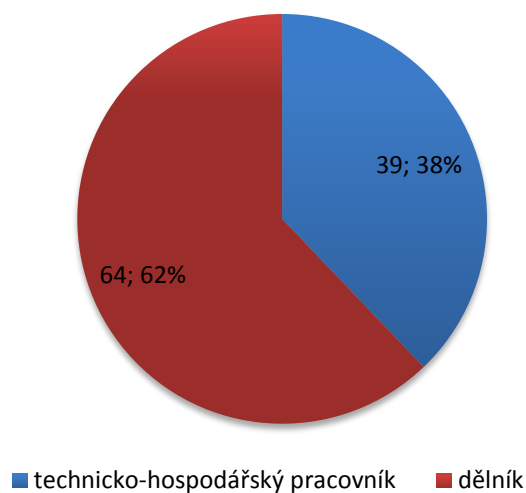
Graf 4: Věková struktura zaměstnanců. (Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

Největší věkové zastoupení má skupina v rozmezí 30 až 45 let, kdy v této kategorii pracuje 46 lidí. Další dvě věkové skupiny jsou rovnoměrně zastoupeny, skupinu 60 a více let nikdo nezastupuje.

Pracovní pozice zaměstnanců

Pracovní pozice byly rozděleny do dvou následujících skupin. 64 zaměstnanců pracuje na pozici dělník a technicko-hospodářský pracovníků je 39.

Pracovní pozice zaměstnanců



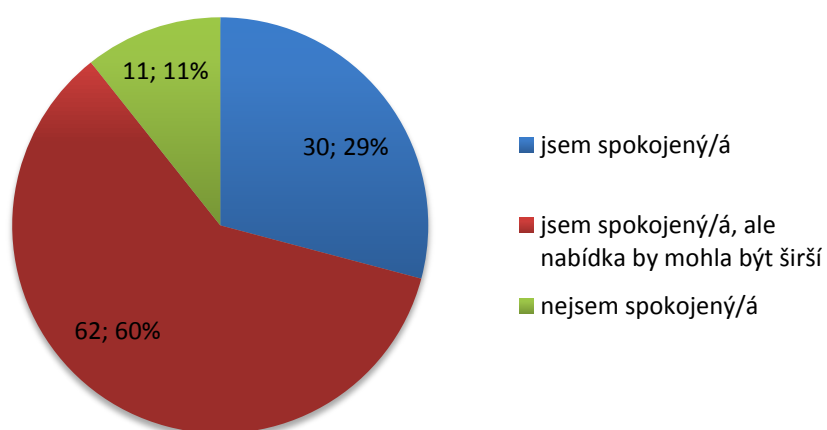
Graf 5: Pracovní pozice zaměstnanců. (Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

Následující čtyři otázky dotazníkového šetření jsou zaměřeny na spokojenost zaměstnanců a preferenci současně nabízených benefitů.

Spokojenost s poskytovanými benefity

Na otázku, zda je nabídka výhod dostačující, tak aby byli zaměstnanci spokojeni odpověděli takto.

Spokojenost s poskytovanými benefity

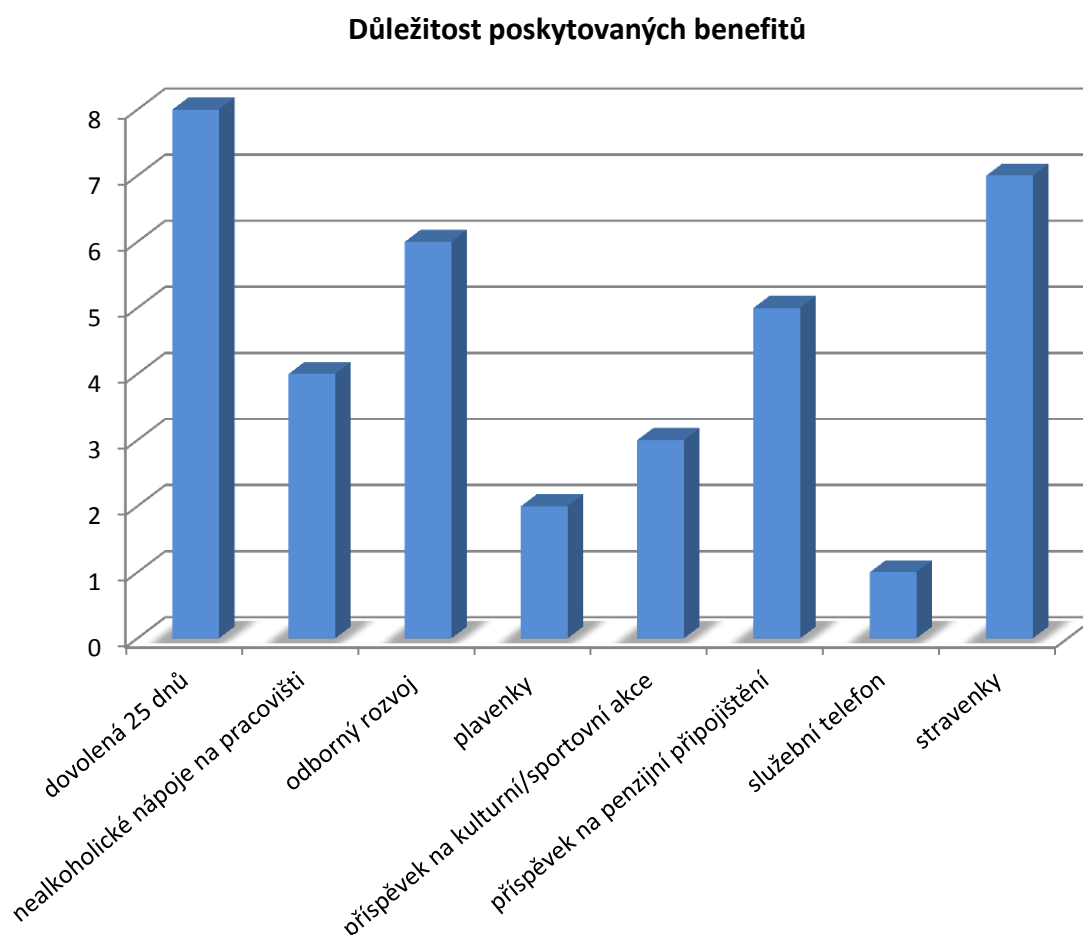


Graf 6: Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity. (Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

Z grafu vyplývá, že téměř 60% dotázaných zaměstnanců je spokojena, ale uvítali by širší nabídku benefitů. 29% zaměstnanců je spokojena se současnou nabídkou a pouze 11% všech dotázaných není spokojených.

Důležitost poskytovaných benefitů

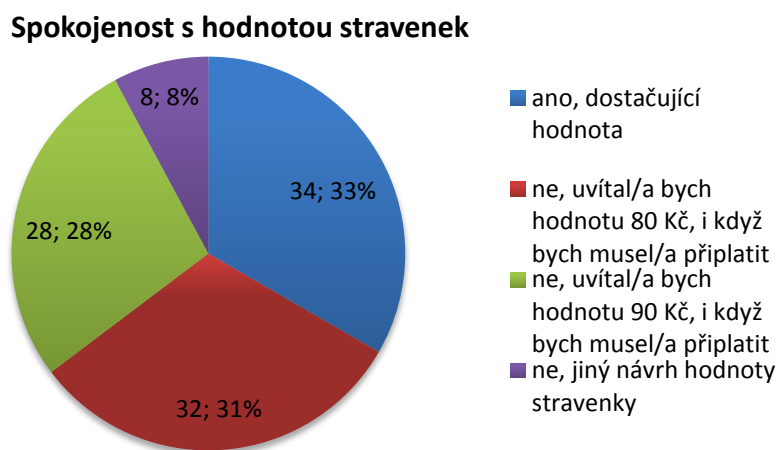
Další graf ukazuje, které benefity z možných nabízených od zaměstnavatele považují zaměstnanci za důležité. Z nabídky benefitů je právě dovolená 25 dnů a stravenky nejdůležitějším benefitem, tyto benefity využívají všichni zaměstnanci. Dále je za důležité benefity považován odborný rozvoj, příspěvek na penzijní připojištění, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, příspěvek na kulturní/sportovní akce a plavanky. Za nejméně důležitý benefit pro zaměstnance je služební telefon.



Graf 7: Důležitost poskytovaných benefitů. (Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

Spokojenost zaměstnanců s hodnotou stravenek

Další graf zobrazuje spokojenost s hodnotou stravenek.



Graf 8: Spokojenost s hodnotou stravenek. (Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

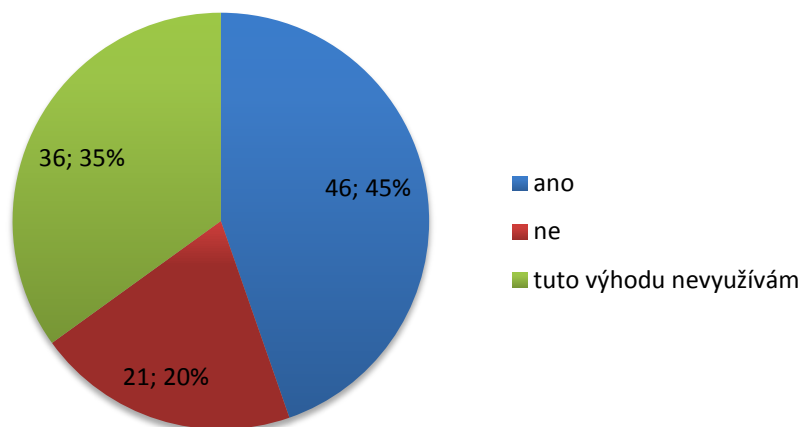
Z grafu vyplývá, že většina zaměstnanců není spokojena s výší nominální hodnoty stravenek. 67% dotázaných by uvítalo vyšší hodnotu stravenek i přesto, že by si museli připlatit. Většina nespokojených zaměstnanců by ocenili zvýšení hodnoty stravenek na 80 Kč. Jako jiný návrh hodnoty stravenky zazněl 100 Kč. Současná hodnota stravenky je 70 Kč.

Spokojenost s výší příspěvku na penzijní připojištění

Zaměstnanci, kteří mají penzijní připojištění a využívají příspěvek od zaměstnavatele, tak 45% dotázaných je spokojeno. 20% z dotázaných tuto výhodu nevyužívá. Společnost nabízí příspěvek až po roce odpracování na plný úvazek, jeho hodnota je procentuálně stanovena na 2,5% z hrubé mzdy.

.

Spokojenost s výší příspěvku na penzijní připojištění



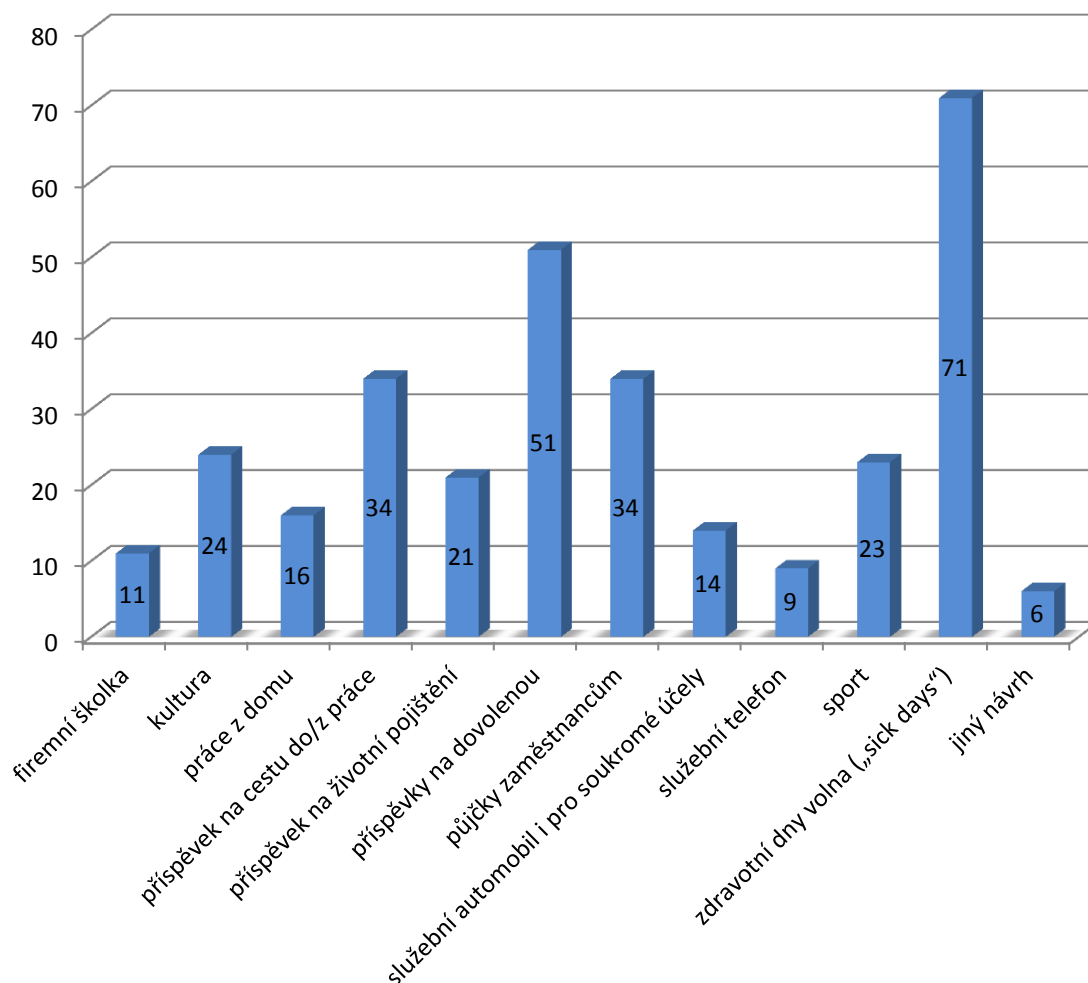
Graf 9: Spokojenost s výší příspěvku na penzijní připojištění. (Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

Návrhy dalších benefitů

Další otázka v dotazníku se týkala možností dalších zaměstnaneckých benefitů, které by mohla společnost poskytnout. Výčet nabízených vycházel z průzkumu NN pojišťovny, tyto benefity byly zmíněny v teoretické části práce. Nejžádanější benefit, který by zaměstnanci uvítali, jsou zdravotní dny volna, tzv. „sickdays“, tuto možnost zatklo 71 dotázaných. Druhým nejžádanějším je příspěvek na dovolenou. Dále pak se umístili na stejné pozici příspěvek na cestu do/z práce a půjčky zaměstnancům. Jako jiný návrh byly uvedeny masáže, permanentky na hokej nebo fotbal, ale také permanentka na bruslení na nedalekém stadionu.

Následující graf vyhodnocuje odpovědi zaměstnanců na danou otázku.

Návrh dalších benefitů

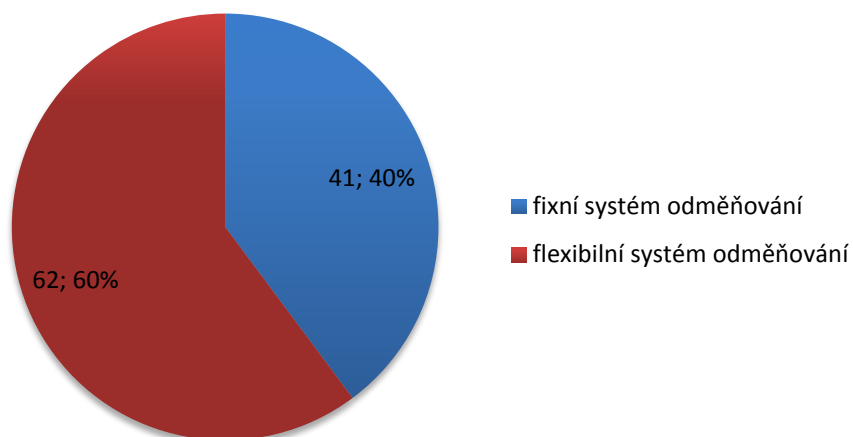


Graf 10: Návrh dalších benefitů. (Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

System odměňování

Předposlední otázka v dotazníku se zabývá systémem odměňování, který se dělí na fixní nebo flexibilní. Více než polovina dotázaných by raději preferovala flexibilní systém odměňování, tedy aby si mohli sami vybrat výhody z určitého balíčku od zaměstnavatele.

Systém odměňování

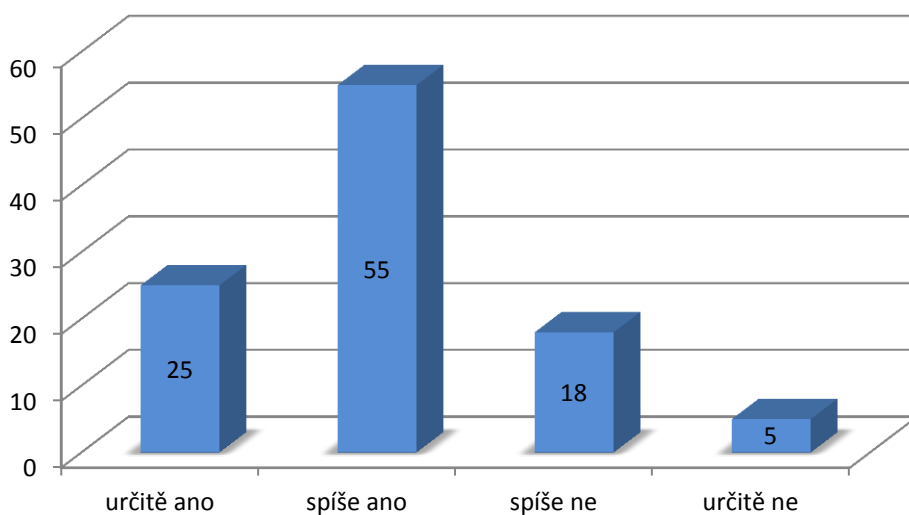


Graf 11: Systém odměňování. (Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

Motivace zaměstnanců pomocí benefitů

Poslední otázka dotazníkového šetření se zajímala o to, zda zaměstnanci poskytované benefity motivují k lepšímu pracovnímu výkonu.

Motivace zaměstnanců pomocí benefitů



Graf 12: Motivace zaměstnanců pomocí benefitů. (Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

Z grafu je zřejmé, že 55 zaměstnanců z dotázaných odpovědělo, že poskytované benefity je spíše motivují, 25 z dotázaných určitě ano. Pouhých 5 zaměstnanců odpovědělo, že poskytované benefity, je určitě nemotivují.

4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Nabídku benefitů, kterou společnost NTS Prometal nabízí je dle mého názoru vzhledem k velikosti a počtu zaměstnanců dostačující. Jedinou připomínku bych měla k hodnotě stravenek, a to, že hodnota stravenky je v současné době nevyhovující. Stejný názor má i většina zaměstnanců, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření. Touto problematikou se budu zabývat níže. Po vyhodnocení dotazníkového šetření, je více než polovina zaměstnanců spokojena s poskytovanými benefity. Z nabídky bych žádný benefit neodstranila. S ohledem na dotazníkové šetření a přání zaměstnanců bych chtěla rozšířit nabídku a navrhnout nové benefity. Nutno brát ohled na to, že dotazníkového šetření se nezúčastnili všichni zaměstnanci a jejich názory se mohou lišit. Dále je potřeba brát ohled na finanční možnosti společnosti, zdanění benefitů jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance. A v neposlední řadě by se společnost měla zajímat o přání a názory svých zaměstnanců a poskytovat takové benefity, které skutečně využijí a zároveň zaměstnance motivují.

4.1 Návrh na změnu hodnoty stravenek

Současná nominální hodnota stravenek je 70 Kč, kdy zaměstnavatel přispívá ve výši 38,50 Kč a zaměstnanec si přispívá ve výši 31,50 Kč. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, protože přispívá 55 % hodnoty stravenky. Jelikož stravování zaměstnanců ve společnosti je řešeno individuálně a musí se stravovat v restauračních zařízeních města Slavičína, je hodnota stravenky nevyhovující. Polední menu ve městě Slavičín nabízí pět restauračních zařízení, cena menu se pohybuje v rozsahu od 80 Kč do 95 Kč. To znamená, že zaměstnanec se současnou hodnotou stravenky, která činí 70 Kč, si musí připlatit za menu až o 25 Kč více. Samozřejmě tuto nabídku nemusí zaměstnanci využívat a můžou si nosit přichystané jídlo z domu. S ohledem na dotazníkové šetření je 67 % zaměstnanců pro to, aby nominální hodnota stravenek byla vyšší i přesto, že by si museli připlatit o něco více. Nejvíce zaměstnanců hlasovalo pro hodnotu stravenky ve výši 80 Kč. Tento návrh bych chtěla podpořit, jako jeden z řad zaměstnanců společnosti NTS Prometal. Zaměstnavatel chce přispívat pouze do výše daňově uznatelné, což je maximálně 70 % z výše stravného. Stravné pro rok 2017 je

stanoveno hranicí 86 Kč, tudíž zaměstnavatel může přispět až 60,20 Kč, aby příspěvek byl daňově uznatelný.

Při zvýšení nominální hodnoty stravenky na 80 Kč, by zaměstnavatel přispíval 55% daňově uznatelných nákladů, které by činily 44 Kč, a zaměstnanec by doplácel 36 Kč. Kdyby došlo ve společnosti k rozhodnutí navýšení hodnoty stravenek ze 70 Kč na 80 Kč, zaměstnavatel by přispíval o 5,50 Kč více a zaměstnanec o 4,50 Kč více. Hodnota stravenky by se zvýšila o 10 Kč a zaměstnanci by byli po jistou dobu spokojeni.

Na modelovém příkladu je vysvětleno, jak by navýšení hodnoty stravenky ovlivnilo mzdu zaměstnance a náklady zaměstnavatele. Průměrná hrubá mzda dělníka je 20 400 Kč a za měsíc obdrží 20 stravenek.

Tab. 6: Modelace mzdy při hodnotě stravenek ve výši 70 Kč. (Zdroj: Vlastní zpracování)

| Hrubá mzda | 20 400 Kč | Náklady zaměstnavatele |
|------------------------------|---|---|
| Super hrubá mzda | $20\,400 \times 1,34 = 27\,400$ Kč | HM = 20 400 Kč |
| Daň 15 % před slevami | $27\,400 \times 0,15 = 4\,110$ Kč | SP 25 % = $20\,400 \times 0,25$ = 5 100 Kč |
| Sleva dle §35ba(1)a) | 2 070 Kč | ZP 9 % = $20\,400 \times 0,09$ = 1 836 Kč |
| Záloha na daň | $4\,110 - 2\,070 = 2\,040$ Kč | Stravenky = $38,50 \times 20 = 770$ Kč |
| Sociální pojištění 6,5 % | $20\,400 \times 0,065 = 1\,326$ Kč | Celkem = $20\,400 + 5\,100 +$ $1\,836 + 770 = 28\,106$ Kč |
| Zdravotní pojištění 4,5 % | $20\,400 \times 0,045 = 918$ Kč | |
| Doplatek na stravenky | $31,50 \times 20 = 630$ Kč | |
| Čistá mzda | $20\,400 - 2\,040 - 1\,326 - 918$ $- 630 = 15\,486$ Kč | |
| Hodnota 20 stravenek | $70 \times 20 = 1\,400$ Kč | |
| Celkem se stravenkami | $15\,486 + 1\,400 = 16\,886$ Kč | |

Tab. 7: Modelace mzdy při hodnotě stravenek ve výši 80 Kč. (Zdroj: Vlastní zpracování)

| Hrubá mzda | 20 400 Kč | Náklady zaměstnavatele |
|------------------------------|---|--|
| Super hrubá mzda | $20\,400 \times 1,34 = 27\,400$ Kč | HM = 20 400 Kč |
| Daň 15 % před slevami | $27\,400 \times 0,15 = 4\,110$ Kč | SP 25 % = $20\,400 \times 0,25$ = 5 100 Kč |
| Sleva dle §35ba(1)a) | 2 070 Kč | ZP 9 % = $20\,400 \times 0,09$ = 1 836 Kč |
| Záloha na daň | $4\,110 - 2\,070 = 2\,040$ Kč | Stravenky = $44 \times 20 = 880$ Kč |
| Sociální pojištění 6,5 % | $20\,400 \times 0,065 = 1\,326$ Kč | Celkem = $20\,400 + 5\,100 +$ $1\,836 + 880 = \mathbf{28\,216}$ Kč |
| Zdravotní pojištění 4,5 % | $20\,400 \times 0,045 = 918$ Kč | |
| Doplatek na stravenky | $36 \times 20 = 720$ Kč | |
| Čistá mzda | $20\,400 - 2\,040 - 1\,326 - 918$ $- 720 = 15\,396$ Kč | |
| Hodnota 20 stravenek | $80 \times 20 = 1\,600$ Kč | |
| Celkem se stravenkami | $15\,396 + 1\,600 = \mathbf{16\,996}$ Kč | |

Na modelaci hrubé mzdy ve výši 20 400 Kč spolu s 20 stravenkami lze vidět, že při zvýšení hodnoty stravenky ze 70 Kč na 80 Kč, si zaměstnanec připlatí o 90 Kč více, to znamená, že o stejnou hodnotu bude mít menší čistou mzdu. Pokud se k čisté mzdě připočítá nominální hodnota stravenek, bude mít celkově více, než při nižší hodnotě stravenek. Pro zaměstnavatele by to znamenal nepatrný nárůst nákladu na zaměstnance, který by činil o 110 Kč více každý měsíc, ale stále by takto vynaložený náklad byl daňově uznatelný.

4.2 Rozšíření nabídky benefitů

Podle dotazníkového šetření vyplývá, že 60 % dotázaných zaměstnanců společnosti NTS Prometal je spokojeno s nabídkou zaměstnaneckých výhod, ale z toho 29 % zaměstnanců by uvítalo širší nabídku benefitů. Při dotazování na návrh dalších benefitů by zaměstnanci přivítali zdravotní dny volna („sick days“), pro tento návrh bylo 71 dotazovaných zaměstnanců a jako druhý návrh s největším počtem hlasů by zaměstnanci uvítali příspěvky na dovolenou. Z pohledu zaměstnavatele by rozšíření nabídky benefitů nemusel být problém. S ohledem na svou finanční situaci si to podnik může dovolit, především pokud se jedná o daňově účinné náklady. Společnosti se daří a výsledek hospodaření má stále rostoucí trend. Pokud by se podařilo zavést alespoň jeden z navrhovaných benefitů, které by zaměstnanci uvítali, předpokládám, že by to vedlo k jejich větší spokojenosti ve společnosti.

Zdravotní dny volna („sick days“)

Jedná se o benefit, který společnost NTS Prometal nenabízí, v dotazníkovém šetření pro tuto výhodu hlasovalo nejvíce lidí. Tento benefit nabízí zaměstnancům volno po dobu kratšího léčení, za kratší léčení lze považovat nachlazení, nevolnost a tak dále. Obvykle doba zdravotního volna je stanovena v rozmezí 3 – 5 dnů. Zaměstnanec může zůstat doma po tuto dobu bez lékařského potvrzení, či vystavení pracovní neschopnosti. Tzv. sick days se zaměstnanci neodečítají z dovolené. Oproti pracovní neschopnosti (nemocenské), kdy zaměstnanec nedostane po dobu prvních tří dnů žádnou náhradu mzdy, zdravotní dny volna jsou mu plně proplacena. Podmínky pro stanovení zdravotního volna zcela závisí na zaměstnavateli, žádný předpis ani zákon tuto výhodu neupravuje. Zaměstnavatel si sám určuje dobu trvání zdravotního volna, výši peněžité náhrady a podobně. Toto volno navíc, by muselo být založené na důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je zcela možné, že někteří zaměstnanci by mohli tuto výhodu zneužívat. Účel zdravotního volna by mohl ztratit význam. Tento návrh bych podpořila, může být výhodný pro obě strany. Pokud se opravdu jedná o nějaké krátkodobé léčení, zaměstnanci postačí i 3 dny na léčení a nemusí si brát nemocenskou a během prvních tří dnů přijít o příjem.

V případě zavedení „sick days“ by si zaměstnavatel měl tuto výhodu ošetřit v pracovní smlouvě nebo ve vnitřní směrnici společnosti. Z pohledu zaměstnavatele je poskytnuta náhrada mzdy a jedná se o daňově uznatelný náklad. Na straně zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, který podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Příspěvky na dovolenou

Dalším benefitem, který společnost neposkytuje a zaměstnanci podle dotazníkového šetření, by ho uvítali, je příspěvek na dovolenou. Tento příspěvek může být poskytován ve formě peněžního či nepeněžního plnění. Příspěvek se může poskytovat až do 20 000 Kč ročně na jednoho zaměstnance. Pokud by se jednalo o příspěvek v podobě peněžního plnění, tedy zaměstnanec by obdržel peníze, jednalo by se o zdanění jeho příjmu včetně sociálního a zdravotního pojištění. Na straně zaměstnavatele by se jednalo o daňově uznatelný náklad, ovšem tento příspěvek by musel být sjednaný v pracovní smlouvě nebo ve vnitřní směrnici společnosti. Forma nepeněžního plnění příspěvku na dovolenou je, kdy zaměstnanec neobdrží peníze, ale zaměstnavatel uhradí zakoupenou dovolenou přímo cestovní kanceláři. Pokud se jedná o příspěvek do 20 000 Kč, na straně zaměstnance se jedná o osvobozený příjem a pro zaměstnavatele jde o nedaňový náklad. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne přispívat více než 20 000 Kč, zaměstnanci se tento rozdíl zdaní včetně odvodu na sociální a zdravotní pojištění, na straně zaměstnavatele částka do 20 000 Kč bude nedaňový náklad, ale částka přesahující 20 000 Kč bude již daňově uznatelná.

V případě, že se jedná o peněžní plnění, výhoda benefitu je na straně zaměstnavatele, pokud by se jednalo o nepeněžní plnění, výhodu by nesl zaměstnanec. Přesto že je to velice zajímavý benefit pro zaměstnance, nejsem si zcela jistá, zda je tato výhoda vhodná pro společnost NTS Prometal. Ačkoliv si dotázaní zaměstnanci tento benefit přáli, já bych tento návrh nepodpořila. I když se společnosti daří, při takovém počtu zaměstnanců, by bylo zavedení příspěvku na dovolenou velice finančně náročné.

ZÁVĚR

V bakalářské práci na téma zaměstnanecké benefity, jsem charakterizovala zaměstnanecké benefity, jejich členění, význam, účetní aspekty a daňové zatížení jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Cílem práce byla analýza současného systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti NTS Prometal Machining s.r.o., případně pomocí dotazníkového šetření zjistit spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity. Dále návrhy na změny, vyhodnocení zavedení navrhovaných změn a předpokládaných přínosů.

V teoretické části jsou uvedeny poznatky z příslušné literatury k danému tématu. Nejprve se tato část zabývá samotnou motivací, charakteristikou zaměstnaneckých benefitů, jejich významu, členění a způsobu poskytování. Dále je zde zmíněno poskytování benefitů z hlediska zákoníku práce, zákona o daních z příjmu a také z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Závěrem této kapitoly jsou uvedeny účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů.

Analytická část bakalářské práce je zaměřena na společnost NTS Prometal Machining s.r.o. Nejprve je společnost představena, její historie, předmět podnikání, zákazníci a vybrané ekonomické ukazatele, zejména objem tržeb za posledních pět let, lidské zdroje a náklady na mzdy rovněž za posledních pět let. Dále byla sestavena SWOT analýza společnosti a to hlavní, analýza systému zaměstnaneckých benefitů. Společnost má nastavený převážně fixní systém odměňování a částečně flexibilní systém, který se týká pouze managementu společnosti. Pomocí dotazníkového šetření se zjistilo, že více jak polovina dotázaných zaměstnanců společnosti je se současnou nabídkou benefitů spokojena. Jediné co by chtěli změnit, je hodnota stravenky ze 70 Kč na 80 Kč. Kdyby si zaměstnanci mohli vybírat, tak jako rozšíření nabídky by nejvíce uvítali zdravotní dny volna a příspěvek na dovolenou.

Závěrem této práce jsou návrhy na změnu výše stravného a rozšíření nabídky benefitů o zdravotní dny volna, tzv. „sick days“ a příspěvku na dovolenou. Změna a rozšíření nabídky byla provedena s ohledem na zaměstnance, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření. Změnu stravného ze současné hodnoty 70 Kč na 80 Kč bych zcela doporučila. Zaměstnanec si sice bude muset připlatit více, ale pro zaměstnavatele by náklady stále

zůstali daňově uznatelnými. Zaměstnanci byli spokojeni a ti, kteří využívají restauračních zařízení ve městě Slavičín, by nemuseli na polední menu tolik doplácet v hotovosti. S ohledem na přání zaměstnanců rozšířit nabídku výhod bylo navrženo zavedení zdravotních dnů volna. Tuto výhodu bych společnosti opět doporučila, protože zaměstnanci budou spokojeni a ke krátkodobému léčení si nebudou muset brát nemocenskou, kdy první tři dny nemají proplaceny. Zdravotní dny se proplácují, na straně zaměstnance by tato změna znamenala zdanění příjmu a na straně zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad. Dále bylo navrženo zavedení příspěvku na dovolenou. Tento benefit bych nedoporučovala, s ohledem na finanční zatížení společnosti.

Systém odměňování zaměstnanců by měl vycházet z finanční situace společnosti, která by měla brát v potaz přání zaměstnanců. Společnost by si pomocí zaměstnaneckých výhod měla udržet své kvalitní zaměstnance, motivovat je a vést ke spokojenosti ve firmě. A to vše s ohledem na daňové aspekty, jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

AKTUÁLNĚ.CZ. *Stravenky jako samozřejmost. Nový žebříček benefitů k práci*. [online]. 25. 8. 2015 [cit. 2016-15-1]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/stravenky-jako-samozrejmost-novy-zebricek-benefitu-k-praci/r~ff695ec64a7711e5b440002590604f2e/>

ARMSTRONG, M., 2007. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: GradaPublishing. ISBN: 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, M., 2009. *Armstrong's handbook of management and leadership: a guide to managing for result*. 2nd ed. Philadelphia: Kogan Page. ISBN: 978-07-4945-417-2.

DOTAZNÍK – ONLINE. *Základy dotazníku*. [online]. 2007 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <http://www.dotaznik-online.cz/zaklady-dotazniku.htm>

KRBEČKOVÁ, M. a J. PLESNÍKOVÁ., 2014. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 4. aktualizované vyd. Olomouc: Anag. ISBN 978-80-7263-865-9.

MACHÁČEK, I., 2013. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: WoltersKluwer. ISBN: 978-807478-000-4.

MANAGEMENT MANIA. *SWOT analýza*. [online]. 22. 1. 2017 [cit. 2015-04-10]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/swot-analyza>

NIDETZKÝ, T. a R. ŠPICAR. *Zaměstnanecké benefity v době optimismu* [online]. NN a Svaz průmyslu a dopravy: 2015. [cit. 2016-17-1]. Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/Prezentace_SP_%C4%8CR_a_NN_-_Benefity.pdf

NTS Prometal Machining, s.r.o. *Business plan 2015-2018*. Slavičín: NTS Prometal Machining, s.r.o., 2015.

NTS Prometal Machining, s.r.o. *Výroční zpráva 2016*. Slavičín: NTS Prometal Machining, s.r.o., 2017.

PELC, V., 2011. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges. ISBN 978-80-87212-66-0.

PODNIKATEL.CZ. *Přečtěte si jak správně účtovat benefity pro zaměstnance*. [online]. 3. 9. 2012 [cit. 2016-11-1]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/prectete-si-jak-spravne-uctovat-benefity-pro-zamestnance/>

ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4151-2.

UČETNÍ KAVÁRNA. *Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita*. [online]. 6. 10. 2005 [cit. 2015-11-21]. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| § | paragraf |
| ČR | Česká Republika |
| FKSP | Fond kulturních a sociální potřeb |
| Kč | Koruna česká |
| odst. | odstavec |
| písm. | písmeno |
| SP | sociální pojištění |
| tzv. | tak zvaně |
| ZDP | Zákon o dani z příjmů |
| ZP | Zákoník práce |
| ZP | zdravotní pojištění |

SEZNAM GRAFŮ

| | |
|---|----|
| Graf 1: Top zaměstnanecké benefity 2015 | 32 |
| Graf 2: Objem tržeb za zboží, výrobky a služby | 36 |
| Graf 3: Pohlaví zaměstnanců | 44 |
| Graf 4: Věková struktura zaměstnanců..... | 45 |
| Graf 5: Pracovní pozice zaměstnanců..... | 46 |
| Graf 6: Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity | 46 |
| Graf 7: Důležitost poskytovaných benefitů | 47 |
| Graf 8: Spokojenost s hodnotou stravenek | 48 |
| Graf 9: Spokojenost s výší příspěvku na penzijní připojištění | 49 |
| Graf 10: Návrh dalších benefitů..... | 50 |
| Graf 11: Systém odměňování. | 51 |
| Graf 12: Motivace zaměstnanců pomocí benefitů | 51 |

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|--|----|
| Obr. 1: Proces motivace..... | 14 |
| Obr. 2: Maslowova hierarchie potřeb | 16 |
| Obr. 3: Organizační schéma společnosti NTS Prometal Machining, s.r.o | 35 |

SEZNAM TABULEK

| | |
|--|----|
| Tab. 1: Vývoj zaměstnaneckých benefitů 2011-2015 | 33 |
| Tab. 2: Mzdové náklady. | 37 |
| Tab. 3: SWOT analýza NTS Prometal Machining, s.r.o | 38 |
| Tab. 4: Náklady zaměstnavatele a zaměstnanců na stravenky za posledních pět let..... | 40 |
| Tab. 5: Shrnutí poskytovaných benefitů z daňového hlediska | 43 |
| Tab. 6: Modelace mzdy při hodnotě stravenek ve výši 70 Kč..... | 53 |
| Tab. 7: Modelace mzdy při hodnotě stravenek ve výši 80 Kč..... | 54 |

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Dotazník pro zaměstnance společnosti NTS Prometal Machining, s.r.o.I

Příloha 1: Dotazník pro zaměstnance společnosti NTS Prometal Machining, s.r.o.

DOTAZNÍK

Vážení zaměstnanci NTS Prometal Machining,

prosím Vás o vyplnění následujícího dotazníku, jehož cílem je zjištění spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými výhodami od zaměstnavatele. Dotazník je anonymní a výsledky budou použity pouze pro účely mé bakalářské práce.

Děkuji Vám za Váš čas a spolupráci.

Lucie Šustrová

1) Pohlaví

- ☐ muž
- ☐ žena

2) Věk

- ☐ 18 – 30
- ☐ 30 – 45
- ☐ 45 – 60
- ☐ 60 a více

3) Na jaké pozici ve firmě pracujete?

- ☐ technicko-hospodářský pracovník
- ☐ dělník

4) Je nabídka výhod dostačující, tak aby jste byl/a spokojený/á?

- ☐ jsem spokojený/á
- ☐ jsem spokojený/á, ale nabídka by mohla být širší
- ☐ nejsem spokojený/á

**5) Ke každému benefitu přiřaďte stupeň důležitosti, který mu přiřadíte od 1 – 8.
(1 - nejdůležitější, 8 – nejméně důležitý)**

- | | |
|---|-------|
| <input type="checkbox"/> dovolená 25 dnů | _____ |
| <input type="checkbox"/> nealkoholické nápoje na pracovišti | _____ |
| <input type="checkbox"/> odborný rozvoj (např. školení, výuka jazyků) | _____ |
| <input type="checkbox"/> plavanky | _____ |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na kulturní/sportovní akce | _____ |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na penzijní připojištění | _____ |
| <input type="checkbox"/> služební telefon | _____ |
| <input type="checkbox"/> stravenky | _____ |

6) Je současná nominální hodnota stravenek dostačující? Nebo byste raději uvítali vyšší hodnotu stravenek, i přesto že byste museli připlatit?

- ☐ ano, dostačující hodnota
- ☐ ne, uvítal/a bych hodnotu 80 Kč, i když bych musel/a připlatit
- ☐ ne, uvítal/a bych hodnotu 90 Kč, i když bych musel/a připlatit
- ☐ ne, jiný návrh hodnoty stravenky.....

7) Jste spokojen/a s výškou příspěvku na penzijní připojištění?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ tuto výhodu nevyžívám

8) Které další benefity byste rád/a uvítal/a? (možnost více odpovědí)

- ☐ firemní školka
- ☐ kultura
- ☐ práce z domu
- ☐ příspěvek na cestu do/z práce
- ☐ příspěvek na životní pojištění
- ☐ příspěvky na dovolenou
- ☐ půjčky zaměstnancům
- ☐ služební automobil i pro soukromé účely
- ☐ služební telefon
- ☐ sport
- ☐ zdravotní dny volna („sickdays“)
- ☐ jiný návrh.....

9) Preferujete raději

- ☐ fixní systém odměňování (zaměstnavatel nabídne určité druhy benefitů)
- ☐ flexibilní systém odměňování (zaměstnanci si mohou vybrat z určitého balíčku benefitů podle toho, co jim nejvíce vyhovuje)

10) Motivují Vás poskytované výhody k lepšímu pracovnímu výkonu?

- ☐ určitě ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ určitě ne